

Wissenschaft trifft Praxis: Betriebliche Weiterbildung

Uwe Mintz SP III 1



Strukturwandel und lebenslanges Lernen



Bundesagentur für Arbeit

Gliederung

1. Der Strukturwandel in Deutschland
2. Lebenslanges Lernen
3. Berufliche Weiterbildung in Deutschland
4. Initiativen der Bundesagentur für Arbeit

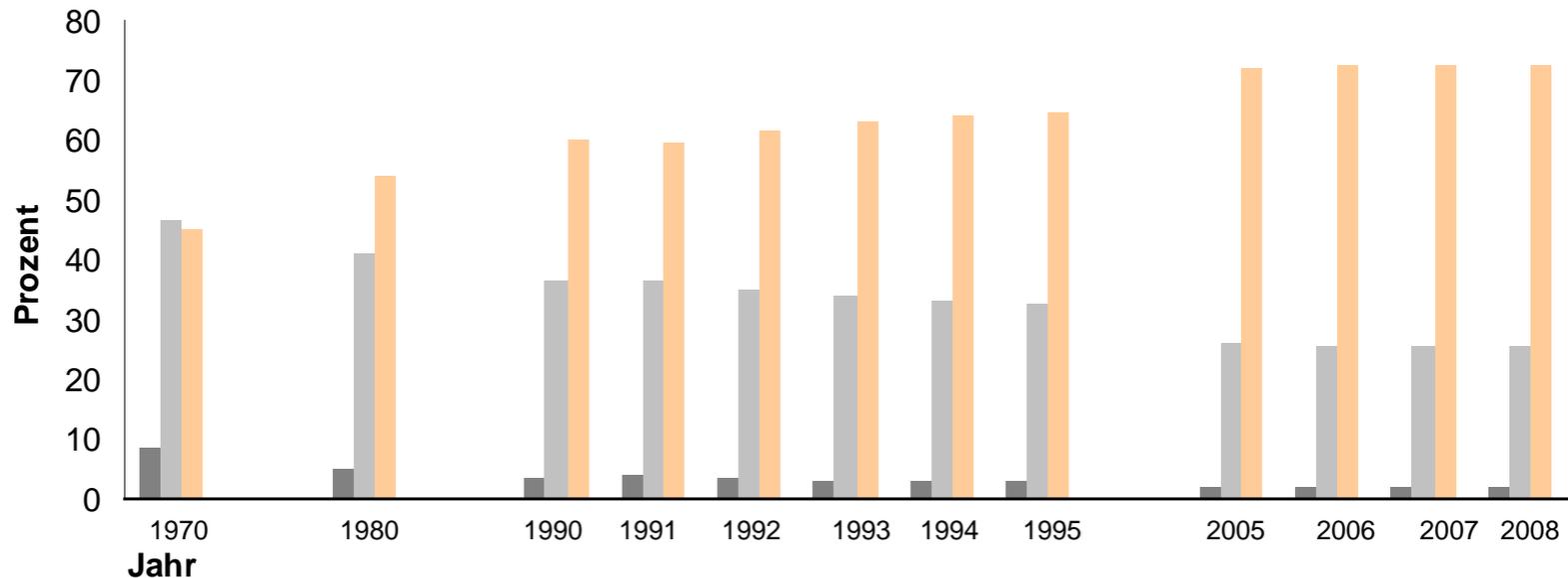
Die Erwerbstätigkeit im Dienstleistungssektor steigt gegenüber den übrigen Wirtschaftssektoren.

Erwerbstätige im Inland nach Wirtschaftssektoren

Zeitraum: 1970 bis 2008

Angaben in %

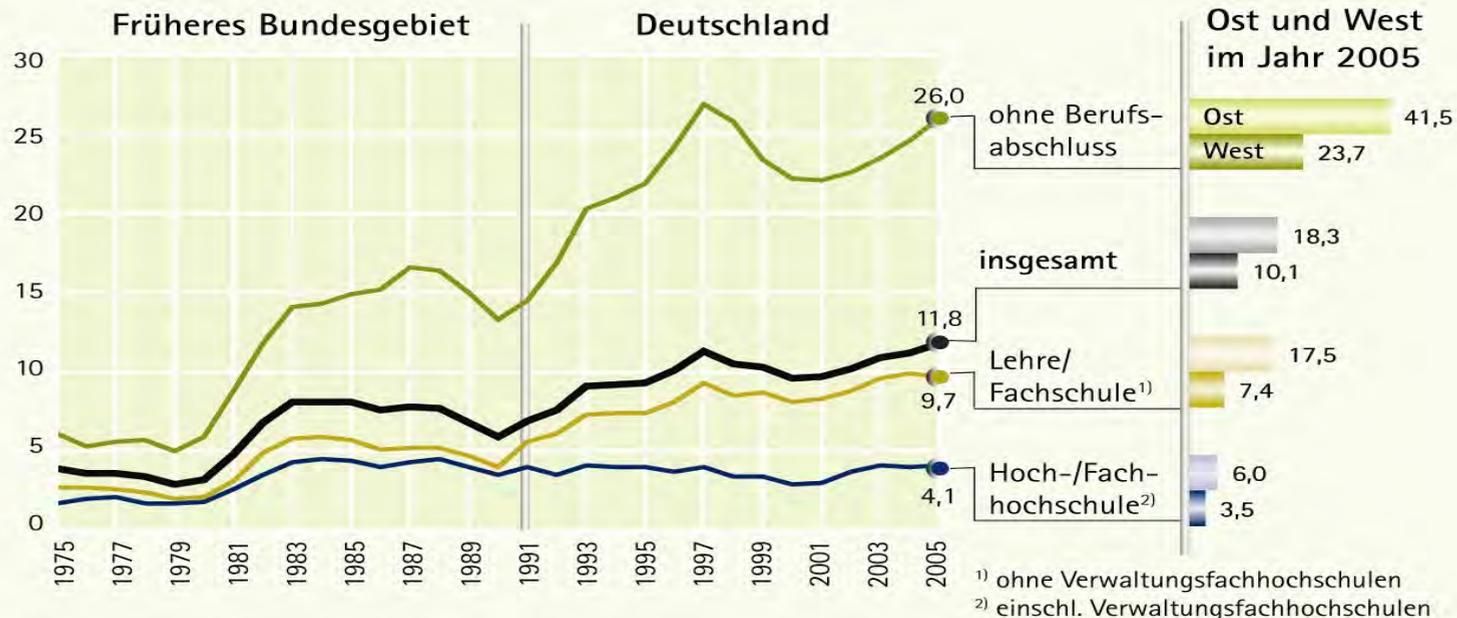
Deutschland



- Primärer Sektor: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei Anteil in %
- Sekundärer Sektor: Produzierendes Gewerbe Anteil in %
- Tertiärer Sektor: Übrige Wirtschaftsbereiche, Dienstleistungen Anteil in %
(vor allem Handel, Gastgewerbe, Verkehr, Unternehmensdienstleister)

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten 1975 bis 2005

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten 1975 bis 2005
Männer und Frauen, in Prozent



Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation; Erwerbstätige ohne Angabe zum Berufsabschluss nach Mikrozensus je Altersklasse proportional verteilt. Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis Mikrozensus und Arbeitslosenstatistik der BA (jeweils Ende September).

*„Also lautet ein Beschluss,
dass der Mensch was lernen muss.“*

Wilhelm Busch

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung durch:

- Ermutigung, Lernen als bleibende Herausforderung und als Chance für die persönliche Lebensgestaltung anzunehmen
- kein Abschluss ohne die Möglichkeit eines Anschlusses zu einer weiteren Qualifizierung
- Unternehmen und Verwaltungen müssen Personalentwicklung noch stärker auf bedarfsorientierte, fortlaufende Qualifizierung während der gesamten Lebensarbeitszeit ausrichten
- Schaffung von bezahlbaren und zielgruppenspezifischen Angeboten insbesondere im Rahmen der öffentlich verantworteten Weiterbildung
- auch bildungsferneren Schichten einfachen Zugang zu Weiterbildung bieten
- eine an Berufs- und Arbeitsbiographie und Lebens- und Lernsituation orientierte Bildungsberatung und transparente Lernangebote
- Arbeitsprozesse müssen lernintensiver gestaltet werden, um Chancen des Lernens am Arbeitsplatz besser nutzbar zu machen (z.B. Coaching, Mentoring)

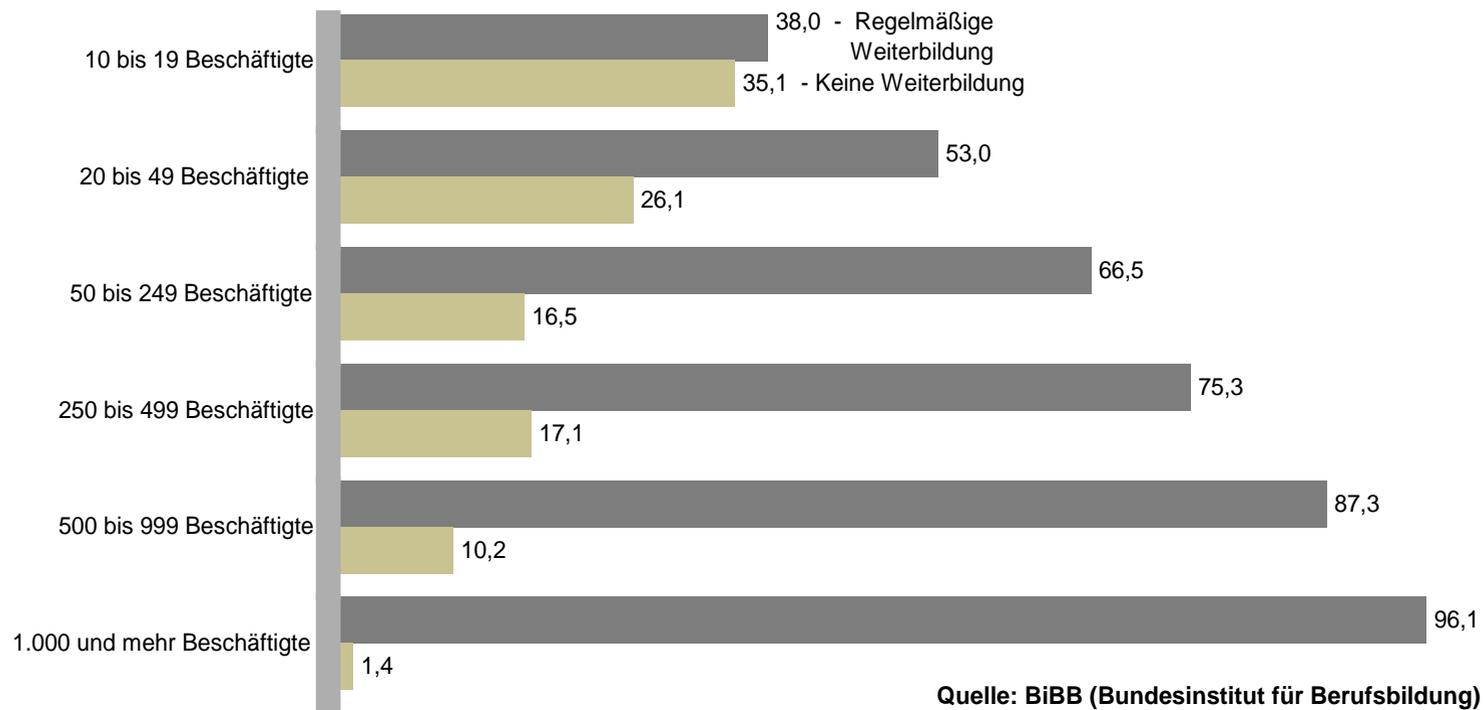
Die Weiterbildungsbeteiligung in KMU² ist noch relativ gering.

Regelmäßige Weiterbildungsaktivitäten nach Betriebsgrößenklassen
Anteile der Unternehmen mit regelmäßiger bzw. ohne Weiterbildung
im Zeitraum 2004 bis 2006

Angaben in %

Deutschland

Berichtsjahr 2007



² KMU-Definition der EU: Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten.

Initiativen der Bundesagentur für Arbeit

IFLAS

Initiative zur
Flankierung des
Strukturwandels

WeGebAU

Weiterbildung
Geringqualifizierter
und beschäftigter
älterer Arbeitnehmer
in Unternehmen

Quali Kug

Qualifizierung während
dem Bezug von
Kurzarbeiter-Geld



Förderung von
beruflicher
Weiterbildung in
KMU

Erprobung verschiedener Ansätze

Qualifizierungsberatung; Qualifizierungsverbünde,
Kooperation mit IfB!

Ziele der Bundesagentur für Arbeit

- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von KMU
- Qualitative Verbesserung betrieblicher Weiterbildung (Inhalte und Lernformen)
- Unterstützung von KMU bei der Feststellung vorhandener Qualifizierungsbedarfe und in der Umsetzung von notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen
- Sensibilisierung für die demografische Entwicklung (alternde Belegschaften, Fach- und Nachwuchskräftebedarf)
- Stärkere Beteiligung der Risikogruppen Geringqualifizierte und Ältere an betrieblicher Weiterbildung
- Systematisierung betrieblicher Weiterbildung in KMU durch Stärkung der Handlungskompetenz (Sensibilisierung, Information, Beratung, Bereitstellung Toolbox) und durch Anschubfinanzierung (Qualifizierungsverbünde)